Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

22 112 Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 2104 BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 maart 2016

Overeenkomstig de bestaande afspraken ontvangt u hierbij drie fiches, die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC).

Fiche: Mededeling Strategie voor vloeibaar aardgas en gasopslag (Kamerstuk 22 112, nr. 2102)
Fiche: Mededeling EU Strategie betreffende verwarming en koeling (Kamerstuk 22 112, nr. 2103)
Fiche: Wijziging detacheringsrichtlijn

De Minister van Buitenlandse Zaken,
A.G. Koenders

kst-22112-2104
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Fiche: Wijziging detacheringsrichtlijn

1. Algemene gegevens

a) *Titel voorstel*
Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad voor een wijziging van Richtlijn 96/71/EC van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

b) *Datum ontvangst Commissiedocument*
08 maart 2016

c) *Nr. Commissiedocument*
COM (2016) 128

d) *EUR-Lex*
http://eur-lex.europa.eu/search.html?lang=en&qid=1458293406292&DB_INTER_CODE_TYPE=OLP&type=advanced&PROC_ANN=2016&PROC_NUM=0070&locale=nl

e) *Nr. impact assessment Commissie en Opinie Impact-assessment Board*
SWD (2016) 52
SWD (2016) 53

f) *Behandelingstraject Raad*
Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid

g) *Eerstverantwoordelijk ministerie*
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

h) *Rechtsbasis*
Artikelen 53(1) en 62 TFEU.

i) *Besluitvormingsprocedure Raad*
Gewone wetgevingsprocedure

j) *Rol Europees Parlement*
Medebeslissing

2. Essentie voorstel

a) Inhoud voorstel

De Europese Commissie stelt een gerichte herziening van de detacheringsrichtlijn voor. Het voorstel van de Commissie is er op gericht het vrij verkeer van diensten te bevorderen door onduidelijkheid over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden weg te nemen en een gelijk speelveld te creëren. De detacheringsrichtlijn stamt uit 1996. Sindsdien zijn de economische situatie en de arbeidsmarkt in de EU aanzienlijk veranderd. De interne markt is gegroeid en loonverschillen zijn toegenomen. De Commissie vindt dat de richtlijn uit 1996 niet meer volledig recht doet aan deze nieuwe realiteit. Op een competitieve interne markt moet volgens de Commissie voornamelijk geconcurreerd worden op basis van de kwaliteit van dienstverlening, productiviteit en innovatie. Door de concurrentie op loonkosten te beperken wil de Commissie dit bevorderen.

Werknemers die in dienst zijn van een grensoverschrijdende dienstverrichter, blijven in beginsel onderworpen aan de arbeidswetgeving van hun woonland, waar zij gewoonlijk hun arbeid verrichten. Dit maakt het makkelijker voor een ondernemer om zijn diensten ook in het buitenland aanbieden. De detacheringsrichtlijn maakt hierop een uitzondering door te bepalen dat in elk geval wel de zogenoemde «harde kern» van de arbeidswetgeving van de ontvangende staat van toepassing is. Tot deze «harde kern» behoort het wettelijke minimumloon of indien er sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao, de toepasselijke loonschaal van die cao.

De Commissie stelt voor om de bepalingen betreffende de harde kern uit de detacheringsrichtlijn niet langer slechts van toepassing te laten zijn op de bouwsector maar uit te breiden tot alle sectoren. In het Commissie Werkprogramma 2016 heeft de Commissie aangegeven in 2016 nog te komen met voorstellen die toezien op de transportsector. Waar in dit fiche gesproken wordt over «alle sectoren» dient dit voorbehoud te worden gemaakt. Daarnaast wordt er een maximale detacheringstermijn van 24 maanden geïntroduceerd waarin, buiten de harde kern van arbeidsvoorwaarden, het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt van toepassing blijft op de arbeidsovereenkomst. Na 24 maanden zal een gedetacheerde werknemer toetreden tot de arbeidsmarkt in het land waar hij werkt. Als bij aanvang van de detachering te voorzien is dat deze de 24 maanden overschrijdt, treedt de werknemer direct toe tot de arbeidsmarkt van het land waar hij werkt. Dit komt overeen met de maximale detacheringsduur in de coördinatieverordening sociale zekerheidsstelsels (883/2004/EC), waarin de sociale zekerheidspositie van gedetacheerde werknemers wordt geregeld.

Tevens beoogt de Commissie met dit voorstel misbruik van de detacheringsrichtlijn met zogenoemde «draaideurconstructies» tegen te gaan. Indien een gedetacheerde werknemer wordt vervangen door een – of meer – andere gedetacheerden voor dezelfde functie worden de detacheringsperioden van deze werknemers bij elkaar opgeteld. Volgens het voorstel worden de opeenvolgende detacheringstermijnen van werknemers die minstens 6 maanden op dezelfde plaats dezelfde werkzaamheden verrichten bij elkaar opgeteld om te bepalen of er sprake is van een detacheringstermijn van minstens 24 maanden.
In de formulering van de «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden[1] wordt het loonbegrip aangepast. Niet langer wordt gesproken van «minimum rates of pay», maar van «remuneration». Deze term wordt nader gedefinieerd in artikel 3 lid 1, dat bepaalt dat onder «remuneration» alle beloningselementen moeten worden verstaan die in de wet en/of een algemeen verbindend verklaarde (avv'de) cao zijn vastgelegd. Lidstaten moeten op een website kenbaar maken welke nationale beloningselementen onder dit begrip vallen.

Daarnaast stelt de Commissie voor de bepaling over uitzendkrachten in de detacheringsrichtlijn te harmoniseren met de Uitzendrichtlijn (2008/104/EC).
Dat betekent dat buitenlandse uitzendkrachten ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaarden[2] hetzelfde moeten worden behandeld als binnenlandse uitzendkrachten werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming. Tenslotte kunnen lidstaten bepalen dat werknemers van onderaannemers dezelfde beloning moeten krijgen als werknemers van de hoofdaannemer, ook in situaties waarin geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao. Gedetacheerden uit andere lidstaten die werken in een sector waarvoor een avv'de cao geldt, maken reeds aanspraak op de «harde kern» van die cao.

b) Impact assessment Commissie

In een uitgebreide impact assessment geeft de Commissie aan welke overwegingen aanleiding zijn voor het uitbrengen van dit richtlijnvoorstel. Daarbij schetst de Commissie tevens welke opties overwogen zijn en wat de impact is van de voorgestelde opties. Alle opties worden afgewogen in

---

[1] Wettelijke sociale zekerheidsstelsel en aanvullende pensioenen vallen niet onder de werkingssfeer van de detacheringsrichtlijn.
[2] Arbeidstijd, bezoldiging,beschermingen van zwangere vrouwen en zogende moeders, en voorkomen van discriminatie.

het licht van de doelstelling om een gelijk speelveld te bevorderen en onduidelijkheid over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden weg te nemen.

Een belangrijke vraag hierbij was of voor een verdere verduidelijking van de harde kern van de arbeidsvoorwaarden de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie (hierna: het Hof) zou kunnen worden afgewacht, of dat nadere regelgeving nodig zou zijn. De Commissie kwam tot de conclusie dat een nul-optie, geen aanpassing van de detacheringsrichtlijn, niet gewenst is, aangezien het Hof, in zijn oordeelvorming, op dit terrein te zeer afhankelijk is van de zaken die hem worden voorgelegd. Een andere optie is om de recente jurisprudentie van het Hof te codificeren. De Commissie stelt dat dit geen additioneel effect op de harde kern van de arbeidsvoorwaarden heeft en dat het de verdere ontwikkeling van jurisprudentie op dit punt zou kunnen blokkeren. Eveneens overwogen – maar niet gekozen – is de optie om het principe van gelijke behandeling toe te passen bij detachering: een gedetacheerde werknemer dient te werken onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als een binnenlandse werknemer. De Commissie concludeert ten aanzien van deze optie dat deze mogelijk in strijd is met het vrij verkeer van diensten. Hetzelfde geldt voor de optie waarin gelijke behandeling alleen zou gelden voor *intra corporate transferees (werknemers van een vestiging van een bedrijf in de ene lidstaat die tijdelijk gaan werken bij een vestiging van dat bedrijf in een andere lidstaat).*

Op grond van bovenstaande overwegingen is de Commissie gekomen tot het richtlijnvoorstel, zoals dat hiervoor onder 1a werd geschetst. De Commissie stelt dat de gekozen opties tot gevolg hebben dat er binnen Europa minder op arbeidskosten en meer op de kwaliteit van dienstverlening zal worden geconcurreerd. Dat zullen met name dienstverleners en werknemers uit lagelonenlanden merken die laaggeschoold werk aanbieden. Detacheringen tussen landen met gelijkwaardige arbeidskosten zullen in de praktijk nauwelijks geraakt worden, omdat meestal ruim boven het wettelijk minimum of de harde kern van de arbeidsvoorwaarden wordt betaald. De verduidelijking van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloningselementen verlaagt het risico op juridische geschillen en de transactiekosten voor bedrijven. Er zijn geen administratieve lasten met het voorstel gemoeid en een evaluatie is voorzien 5 jaar na de implementatie van de richtlijn.

Het impact assessment geeft ook aan dat meer onderbouwing nodig is voor verduidelijking en toepassing van de richtlijn op de transportsector. Meer onderzoek inzake de effecten hierop is noodzakelijk voordat er voorstellen gepubliceerd zullen worden. Naar verwachting zullen die met het Wegtransportpakket gepubliceerd worden.

3. Nederlandse positie ten aanzien van het voorstel

a) Essentie Nederlands beleid op dit terrein

In de detacheringsrichtlijn is vastgelegd dat werknemers die tijdelijk in een andere lidstaat worden gedetacheerd ten minste recht hebben op bepaalde minimumarbeidsvoorwaarden (de «harde kern»). De detacheringsrichtlijn is in Nederland geïmplementeerd in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA, na inwerkingtreding van het aanhangige wetsvoorstel de Wet gedetacheerde werknemers in de Europese Unie) en artikel 2, zesde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.
Om een betere handhaving van de detacheringsrichtlijn mogelijk te maken zijn in de handhavingsrichtlijn onder meer gegevensuitwisseling,

grensoverschrijdende boete-inning, ketenaansprakelijkheid en de mogelijkheid van een notificatieplicht opgenomen. De ketenaansprakelijkheid is reeds in de Wet aanpak schijnconstructies (Was) geïmplementeerd. De andere bepalingen, welke voortkomen uit de Europese Handhavingsrichtlijn, moeten voor 18 juni 2016 zijn geïmplementeerd. Hiervoor is een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend[3]. De Uitzendrichtlijn is geïmplementeerd in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

De Sociaal Economische Raad heeft in 2014 in haar advies Arbeidsmigratie geadviseerd dat de herziening van de detacheringsrichtlijn in Brussel geagendeerd zou moeten worden. Dat zou volgens de SER onder andere kunnen betekenen dat het tijdelijke karakter van arbeid in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening wordt benadrukt.

b) Beoordeling + inzet ten aanzien van dit voorstel

Het kabinet beoordeelt het voorstel als positief. Het kabinet is voorstander van een diepere en eerlijker interne markt. Nederland heeft zijn welvaart voor een groot deel te danken aan de open economie die sterk internationaal georiënteerd is. Nederland ziet arbeidsmobiliteit binnen Europa als een essentieel onderdeel van de Europese integratie en vindt het daarom van belang dat dit in goede banen wordt geleid. Dit betekent ook dat er aandacht moet zijn voor eventuele schaduwkanten van arbeidsmobiliteit die zich kunnen voordoen in de vorm van oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Het kabinet ondersteunt over het algemeen de initiatieven binnen Europa die tot doel hebben oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te bestrijden en een gelijk speelveld voor bedrijven te bevorderen.

Het kabinet beschouwt dit voorstel dan ook als een gewenste aanvulling op het bestaande regelgevende kader. Er is veel onduidelijkheid[4] voor werkgevers en werknemers ontstaan over de huidige richtlijn. De voorgestelde aanpassing van de detacheringsrichtlijn verduidelijkt welke beloningselementen in detacheringsituaties van toepassing zijn waardoor een gelijk speelveld wordt bevorderd. Op deze manier worden ook verschillen in loonkosten tussen Nederlandse werknemers en gedetacheerde buitenlandse werknemers verkleind. Hieronder zal het kabinet op de specifieke onderdelen van het voorstel ingaan.

Detachering is het tijdelijk ter beschikking stellen van arbeidskrachten in het kader van het vrij verkeer van dienstverlening. Mede omdat de huidige detacheringsrichtlijn geen maximale termijn kent op basis waarvan geoordeeld wordt dat er sprake is van detachering, ziet het kabinet dat in de praktijk detacheringsconstructies ook worden toegepast voor langdurige werkzaamheden. Om duidelijk te maken wanneer een werknemer onder het Nederlandse recht valt, acht het kabinet het wenselijk om de voorgestelde termijn van 24 maanden in de richtlijn op te nemen. Zo worden de termijnen uit de coördinatieverordening socialezekerheidsstelsels (883/2004/EC) en de detacheringsrichtlijn met elkaar in lijn gebracht, wat tevens bijdraagt aan grotere transparantie voor bedrijven. Het kabinet heeft aandacht voor de verhouding van het voorstel tot artikel 8, tweede lid, Rome I als het gaat om de gevolgen van de 24 maandentermijn voor het toepasselijke arbeidsrecht. De vraag is hoe het voorstel

---

[3] Kamerstuk 34 408, nrs. 1 tot en met 4.

[4] Zie bijv. verzoek van de SER om verduidelijking van enkele begrippen uit de «harde kern» gevraagd in het SER advies Arbeidsmigratie (advies 14/09 van december 2014). Ook de Stichting van de Arbeid (StvdA) vroeg om uitleg (Advies naleving en handhaving van de cao van 27 juni 2014)

zich verhoudt tot de in dat artikellid vervatte regel dat het recht van het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht van toepassing blijft op de arbeidsovereenkomst wanneer de werknemer tijdelijk zijn arbeid in een ander land verricht.

De intentie om draaideurconstructies te voorkomen kan het kabinet onderschrijven. Wel wijst het kabinet op het risico dat dit er in praktijk toe kan leiden dat bedrijven werknemers tot zes maanden zullen detacheren om zo te vermijden dat de arbeidsvoorwaarden van het ontvangende land van toepassing zullen zijn. Dat ondermijnt de effectiviteit van het voorstel. Daarnaast is het voorstel onduidelijk over de vraag of het moet gaan om aansluitende contracten of ook met tussenpozen om te bepalen of detacheringen binnen de detacheringstermijn van 24 maanden vallen.

Dit is van belang om te bepalen of detacheringen binnen de detacheringstermijn van 24 maanden vallen. Bepaald is immers dat wanneer de verwachte of daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling meer dan 24 maanden bedraagt, de lidstaat op het grondgebied waarvan een werknemer ter beschikking wordt gesteld geacht wordt het land te zijn waarin hij of zij het werk gewoonlijk uitvoert. Onduidelijk is hoe deze regeling geïnterpreteerd moet worden als door de opvolgende detacheringscontracten van verschillende medewerkers die 24-maandstermijn wordt overschreden. Het kabinet zal hierover om opheldering vragen.

De reactie van het kabinet wat betreft het voorstel over de uitbreiding van de bepalingen betreffende de harde kern uit de richtlijn van alleen de bouwsector naar alle sectoren is positief. In Nederland is dit overigens reeds nationaal geregeld. Het kabinet ziet deze verplichtstelling ook als een positief element voor het creëren van een gelijk speelveld voor bedrijven in Europa. De formulering van de «harde kern» van de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de beloning wordt verhelderd. Niet langer wordt gesproken van «minimum rates of pay», maar van «remuneration». Deze term wordt nader gedefinieerd in artikel 3 lid 1, dat bepaalt dat onder «remuneration» alle beloningselementen moeten worden verstaan die in de wet en/of een avv'de cao zijn vastgelegd. De lidstaten moeten deze beloningselementen kenbaar maken op een website. Het kabinet is dit reeds van plan in het kader van de implementatiewet Handhavingsrichtlijn.[5] Het kabinet is positief over deze voorstellen, want het draagt bij aan een gelijk speelveld en geeft invulling aan de doelstelling van het kabinet om gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek te realiseren.

Werknemers van onderaannemers uit andere lidstaten die werken in een sector waarvoor een algemeen verbindend verklaarde cao geldt, maken aanspraak op de «harde kern» van die cao. De Commissie stelt voor dat lidstaten kunnen bepalen dat werknemers van onderaannemers dezelfde beloning moeten krijgen als werknemers van de hoofdaannemer, ook in situaties waarin geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao. Het kabinet constateert dat dit vooral van belang is voor lidstaten zonder systeem van algemeen verbindendverklaring van cao's. In Nederland zijn onderaannemers in veel sectoren door avv immers al gehouden aan de arbeidsvoorwaarden die de aannemer eveneens hanteert. Voor sectoren zonder avv kan het van waarde zijn.

Het voorstel bevat een bepaling om uitzendkrachten in de detacheringsrichtlijn te harmoniseren met de uitzendrichtlijn. Dat betekent dat buitenlandse uitzendkrachten ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaarden hetzelfde moeten worden behandeld als binnenlandse uitzendkrachten. Dit houdt in dat het voorschrift voor gelijke behandeling ten

[5] Kamerstuk 34 408, nrs. 1 tot en met 4

opzichte van de werknemer werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de uitzendkracht arbeid verricht ook geldt voor buitenlandse uitzendkrachten. Het kabinet vindt dit een positief voorstel, omdat zo de detacheringsrichtlijn en de uitzendrichtlijn in dit opzicht gelijk getrokken worden en daarmee de transparantie wordt vergroot.

Nederland zal aandacht hebben voor de uitvoerbaarheid van de richtlijn in geval van cabotage. Nederland volgt met aandacht de ontwikkeling van verdere voorstellen die de Commissie specifiek nog voor de transportsector uit zal brengen. In dit kader deelt Nederland de analyse van de Commissie dat meer onderzoek nodig is naar de effecten en uitvoerbaarheid van de toepasselijke regelgeving.

c) Eerste inschatting van krachtenveld

Nederland heeft zich ingezet voor een aanpassing van de detacheringsrichtlijn. Om de opstelling van de Commissie te beïnvloeden, heeft het kabinet ook nadrukkelijk de samenwerking met een aantal gelijkgezinde lidstaten gezocht.

Nederland heeft in juni 2015 een brief gestuurd aan Commissaris Thyssen waarin gepleit werd om de detacheringsrichtlijn aan te passen. Deze brief werd door zes andere lidstaten ondertekend, namelijk Frankrijk, Duitsland, Zweden, België, Luxemburg en Oostenrijk. Een andere groep lidstaten (Polen, Tsjechië, Hongarije, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen, Roemenië en Bulgarije) stuurde een brief tegen aanpassing van de detacheringsrichtlijn aan Commissaris Thyssen. De Raad lijkt dus verdeeld te zijn over het voorstel.

Het Europees Parlement lijkt ook nog verdeeld te zijn over het voorstel.

De werknemersorganisatie ETUC, de Europese koepelorganisaties van werkgevers (FIEC) en werknemers (EFBH) in de bouw- en houtsector en de Europese Bouwconfederatie (EBC) spraken zich uit vóór een aanpassing. De bouwsector is verantwoordelijk voor 43% van de detacheringen binnen Europa.
De werkgeversorganisaties BusinessEurope, UEAPME, CESI, CEC en Eurociett (uitzendbranche) hebben zich tegen aanpassing van de detacheringsrichtlijn uitgesproken. Eurociett heeft wel steun geuit voor gelijk loon voor gelijk werk voor uitzendkrachten.

4. Beoordeling bevoegdheid, subsidiariteit en proportionaliteit

a) Bevoegdheid

De Commissie heeft het voorstel gebaseerd op de artikelen 53 en 62 VWEU (vrijheid van vestiging en van dienstverlening). Dit zijn dezelfde artikelen als waarop de detacheringsrichtlijn al is gebaseerd. Nederland acht dit de juiste rechtsgrondslag.

b) Subsidiariteit

Het oordeel van het kabinet ten aanzien van de subsidiariteit is positief. De interne markt vormt de basis van de Europese integratie. Het doel van dit voorstel is om detacheringen te faciliteren in een klimaat van eerlijke concurrentie op de interne markt waarbij de rechten van de gedetacheerde werknemers gerespecteerd worden. Het op Europees niveau regelen bevordert een gelijk speelveld voor bedrijven en verbetert en

verduidelijkt de wijze waarop werknemers worden beschermd. De subsidiariteit wordt daarom positief beoordeeld.

c) Proportionaliteit

Nederland beoordeelt de proportionaliteit positief. De Commissie stelt dat op basis van jurisprudentie een beperking van het vrij verkeer van dienstverlening alleen gerechtvaardigd kan worden door redenen van algemeen belang, met name met betrekking tot de bescherming van werknemers. Deze moeten evenredig en noodzakelijk zijn. Het voorstel is beperkt qua voorwaarden tot wat nodig is voor de gedetacheerde werknemer zolang de detachering duurt.
Het kabinet is van mening dat het Commissievoorstel niet verder gaat dan nodig om het gestelde doel te bereiken. Er is een balans gevonden tussen dwingend voorschrijven en ruimte laten aan lidstaten.

5. Financiële implicaties, gevolgen voor regeldruk en administratieve lasten

a) Consequenties EU-begroting

Geen

b) Financiële consequenties (incl. personele) voor rijksoverheid en/ of decentrale overheden

Er zijn geen directe financiële consequenties voor rijksoverheid en/of decentrale overheden.

c) Financiële consequenties (incl. personele) voor bedrijfsleven en burger

Enerzijds kunnen dienstverrichters die gebruik maken van gedetacheerde werknemers uit andere EU-landen te maken krijgen met hogere loonkosten. Verschillen in sociale zekerheids- en pensioenbijdragen tussen lidstaten zullen blijven bestaan waardoor concurrentie op de totale arbeidskosten mogelijk blijft. De omvang van het effect van verhoogde loonkosten is afhankelijk van nadere uitwerking van het voorstel en verschilt sterk per sector en bedrijf. Omdat in Nederland een aantal cao's avv'd worden en een groot deel van de voorgestelde maatregelen in Nederland al van kracht zijn of van kracht zullen worden middels de implementatie van de handhavingsrichtlijn, zal de toename in loonkosten voor Nederlandse bedrijven relatief beperkt zijn.

Anderzijds zal de juridische onzekerheid voor bedrijven afnemen. De verduidelijking van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden reduceert het risico op juridische geschillen voor de dienstverrichter en de kosten die hiermee gepaard gaan.

Voor burgers zijn er mogelijke positieve financiële effecten wanneer zij als gedetacheerde werknemer hun salariëring zien verbeteren en/of minder last hebben van concurrentie door buitenlandse dienstverleners.[6]
Wanneer deze opwaartse druk op loonkosten echter resulteert in werkgelegenheidsverlies, kan dit in geval van werkloosheid nadelige

[6] Op een werknemer die tijdelijk intra-corporate wordt gedetacheerd van de ene EU lidstaat naar een andere EU lidstaat en waarvan op voorhand duidelijk is dat die werkzaamheden langer dan 24 maanden duren, zal de detacheringsrichtlijn van toepassing zijn. Voor wat betreft de sociale zekerheid kan voor deze werknemers op grond van Verordening 883/2004 een bijzondere overeenkomst ex artikel 16 worden gesloten, waardoor voor de duur van de werkzaamheden de sociale zekerheid van het herkomstland van toepassing blijft

financiële consequenties hebben voor de gedetacheerde werknemer. Ook kunnen er voor consumenten prijsstijgingen optreden.

d) Gevolgen voor regeldruk/administratieve lasten voor rijksoverheid, decentrale overheden, bedrijfsleven en burger

De Commissie stelt in haar impact assessment dat het voorstel geen gevolgen heeft voor de administratieve lasten van het bedrijfsleven. Dat is naar het oordeel van het kabinet grotendeels terecht. Dit omdat slechts voor een klein aantal detacheringen, langer dan 24 maanden, betekent de voorstellen dat de buitenlandse dienstverlener zich moet vergewissen van de volledige inhoud van de geldende cao en ook van de toepasselijke arbeidswetgeving. Tegelijkertijd wordt geregeld dat de beloningselementen helder kenbaar moeten worden gemaakt op een website door de lidstaten, dus de administratieve last voor het bedrijfsleven blijft beperkt.

e) Gevolgen voor concurrentiekracht

Enerzijds draagt dit voorstel bij aan een gelijker speelveld op het gebied van arbeidsvoorwaarden en verduidelijkt dit voorstel de regels voor bedrijven. Dit gelijke speelveld en deze reductie van onzekerheid draagt naar verwachting bij aan een sterkere interne markt waarbij voornamelijk de vermindering van onzekerheid de Europese concurrentiekracht verbetert.

Anderzijds kan dit voorstel resulteren in een opwaartse druk op de loonkosten, voor zowel Nederlandse bedrijven als bedrijven uit andere lidstaten. Dit kan zorgen voor een verslechtering van de concurrentiepositie, omdat de loonkosten binnen de EU zullen stijgen. Met name in arbeidsintensieve sectoren zal het loonopdrijvende effect – en het daarmee gepaard gaande werkgelegenheidsverlies – zich kunnen voordoen. Voor het deel van het Nederlandse bedrijfsleven dat actief is op de *binnenlandse* markt in arbeidsintensieve sectoren, kan de concurrentiepositie versterkt worden. Immers, loonkosten zijn een belangrijk element van de kostprijs en de activiteiten zijn plaatsgebonden en kunnen dus niet naar het buitenland worden verplaatst. Een snelweg moet nu eenmaal in Nederland worden aangelegd. Deze bedrijven concurreren nu met andere Europese bedrijven die veel gebruik maken van gedetacheerde werknemers uit lidstaten met lagere lonen. Die concurrentie wordt minder.

6. Implicaties juridisch

a) Consequenties voor nationale en decentrale regelgeving en/of sanctionering beleid (inclusief toepassing van de lex silencio positivo)

De Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA), na inwerkingtreding van het aanhangige wetsvoorstel de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Wagw-EU), zal na aanneming van deze richtlijn op een aantal punten gewijzigd dienen te worden. Zo dient te worden opgenomen dat deze wettelijke bepalingen in de Wagw-EU voor maximaal 24 maanden detachering van toepassing zijn op deze gedetacheerde werknemers. Na 24 maanden, of indien de verwachting is dat de detachering langer dan 24 maanden duurt, wordt de werknemer geacht geheel onder de Nederlandse wettelijke bepalingen te vallen (zoals het arbeidsovereenkomstenrecht geregeld in Boek 7 van het

Burgerlijk Wetboek).[7] Daarnaast dient de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv) aangepast te worden in die zin dat niet meer gesproken dient te worden van het minimumloon, maar van alle beloningselementen voorgeschreven in de wet of een avv'de cao.

Of de bepalingen in een cao gelden voor onderaannemers, indien die bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard, is in Nederland afhankelijk van de betreffende cao in die sector. Zo kent de cao Bouwnijverheid wel dergelijke bepalingen (artikel 5 van de Cao voor de Bouwnijverheid 2014), maar andere cao's kennen deze bepalingen niet. Indien Nederland gebruik zou maken van de mogelijkheid in de richtlijn dat bedrijven hun onderaannemers contractueel moeten verplichten om de harde kern van arbeidsvoorwaarden toe te passen ten aanzien van een cao waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard zou dit een verbreding zijn van de werkingssfeer van collectieve arbeidsovereenkomsten zoals deze nu gelden. Bij niet geavv-de cao's geldt dat in essentie slechts de leden van de werkgevers- en werknemersverenigingen gebonden worden.[8] De uitbreiding van de werkingssfeer van de harde kern van arbeidsvoorwaarden van niet ge-avvde cao-bepalingen naar onderaannemers zou een uitbreiding vereisen van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.[9] Het zal wel extra inspanning van Nederland vergen om de transparantie van de toepasselijke cao-bepalingen te waarborgen.

b) Gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen, incl. NL-beoordeling daarvan

N.v.t.

c) Voorgestelde implementatietermijn (bij richtlijnen), dan wel voorgestelde datum inwerkingtreding (bij verordeningen en besluiten) met commentaar t.a.v. haalbaarheid

In de richtlijn is opgenomen dat deze binnen twee jaar na adoptie van de richtlijn geïmplementeerd dient te worden. Het kabinet acht dit haalbaar.

d) Wenselijkheid evaluatie-/horizonbepaling

De richtlijn voorziet in een evaluatie na 5 jaar. Het kabinet acht dit wenselijk.

7. Implicaties voor uitvoering en/of handhaving

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van arbeidswetgeving zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Arbowet, de Wet arbeid vreemdelingen en de Arbeidstijdenwet. In deze wetten wordt geen

---

7 Op grond van Rome I wordt namelijk (voor zover het toepasselijk recht niet door partijen wordt gekozen), de
arbeidsovereenkomst beheerst door het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.
De richtlijn stelt dat na 24 maanden het land waar de detachering plaatsvindt als gewoonlijk werkland wordt
aangemerkt

8 Artikel 8, Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

9 Aangezien de toepassing van de harde kern van arbeidsvoorwaarden op onderaannemers niet-discriminatoir
dient te worden toegepast, kan dit niet slechts in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de
Europese Unie worden opgenomen.

onderscheid gemaakt tussen gedetacheerde en niet-gedetacheerde werknemers. Om die reden heeft het voorstel geen directe consequenties voor de handhaving van deze arbeidswetten.
De handhaving van arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in een cao wordt in Nederland door de sociale partners gedaan. Doordat er meer loonelementen tot de harde kern zullen worden gerekend, zullen sociale partners meer afspraken uit de cao kunnen toepassen op buitenlandse gedetacheerden.

8. Implicaties voor ontwikkelingslanden

Er zijn geen implicaties voor ontwikkelingslanden.